

## Chronique juridique

Rémi Moreau

Volume 49, numéro 3, 1981

Introduction à l'informatique

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1104149ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1104149ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0004-6027 (imprimé)

2817-3465 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Moreau, R. (1981). Chronique juridique. *Assurances*, 49(3), 321–326.  
<https://doi.org/10.7202/1104149ar>

Résumé de l'article

A discharge is always a very serious matter for an employee and Canadian courts have handed down numerous rulings respecting unjustified discharges. In his article, Me Rémi Moreau presents and comments upon several of such rulings. In each instance, the court has awarded indemnities which vary in accordance with the facts and circumstances of the individual cases.

## Chronique juridique

par

Me RÉMI MOREAU  
de la maison Gestas <sup>(1)</sup>

*A discharge is always a very serious matter for an employee and Canadian courts have handed down numerous rulings respecting unjustified discharges. In his article, Me Rémi Moreau presents and comments upon several of such rulings. In each instance, the court has awarded indemnities which vary in accordance with the facts and circumstances of the individual cases.*

321



### Les congédiements injustifiés

S'il nous a semblé intéressant de faire le tour de la jurisprudence canadienne en matière de congédiements illégaux c'est que, d'une part, le nombre de poursuites, en ce domaine, est de plus en plus grand, mais plus encore parce que le climat économique qui prévaut actuellement a des répercussions dans l'entreprise: réorganisation de structure, réduction de personnel, besoins technologiques différents. Il en résulte une espèce d'insécurité au sein du personnel, d'abord, qui risque à tout moment de devenir une victime involontaire d'une politique de licenciement, mais aussi au sein même de la direction de l'entreprise qui n'est pas toujours en mesure d'offrir à l'employé congédié une compensation juste et équitable.

En matière de louage de service, il peut intervenir entre l'employeur et l'employé un contrat écrit ou verbal qui décrit les conditions d'emploi et peut-être également la manière dont celui-ci peut prendre fin. Un principe toutefois prévaut: le contrat se termine lorsque, sans sa faute, l'employé est incapable de remplir le service convenu.

Mais qu'en est-il, toutefois, si l'employé peut continuer valablement à rendre sa part des prestations qui étaient convenues, mais que, dû à des facteurs externes, celui-ci se voit contraint de quitter l'entre-

---

(1) Attachée au groupe Sodarcac.

prise? C'est de cette question que nous allons traiter dans cet article, en regard de la jurisprudence canadienne.

La plupart des jugements étudiés commencent par ces mots:

« Le demandeur poursuit la défenderesse en dommages-intérêts parce que celle-ci l'a congédié sans cause valable après douze ans de loyaux services.»

322

Il est, de cette citation, tirée du jugement *Jean Lecompte -V- Steinberg's Limited* <sup>(1)</sup>, un principe qui gouverne les renvois injustifiés: un avis de congé valable doit être donné, servant de compensation monétaire et permettant à l'employé de se trouver un autre emploi.

Dans le jugement précité, le congédiement du demandeur, âgé de 48 ans, a entraîné des conséquences importantes du fait de ses obligations familiales. Gagnant \$20,000.00 par année chez l'employeur, partie défenderesse, il fut obligé de trouver ailleurs un autre emploi et comportant une rémunération inférieure soit \$5,000.00. La défenderesse a le fardeau de démontrer la justification du renvoi et doit également donner, en l'absence de cause, un avis raisonnable. En l'espèce, un avis de sept semaines était-il suffisant? Le juge estima que non dans ses conclusions en suivant un principe de jurisprudence largement appliqué: la durée du délai-congé s'apprécie en fonction du préjudice causé, c'est-à-dire, une perte économique éprouvée jusqu'à ce que l'ex-employé ait réintégré une autre entreprise, aux mêmes conditions qui prévalaient dans l'ancienne. «La jurisprudence, de dire le juge, exige que l'employé congédié fasse ses meilleurs efforts à se replacer sur le marché.» «Dans les circonstances, d'ajouter celui-ci, compte tenu que le demandeur avait consacré douze ans de sa vie à la défenderesse et lui a fourni d'année en année et d'un poste à l'autre un rendement exceptionnel, qu'il fut victime d'un congédiement sans cause et traumatisant, qu'à l'âge de 48 ans, dans le contexte actuel, il n'a pas pu se trouver en quatre ans un emploi qui soit aussi rémunérateur que celui qu'il a perdu, je fixe à douze mois la période d'avis préalable.»

Ce qui a valu au demandeur un montant de \$6,460.00 représentant une perte de revenu et la diminution des bénéfices de retraite.



Les tribunaux québécois, lorsqu'ils tentent d'apprécier le dommage causé à un employé, examinent la nature des réparations accor-

---

<sup>(1)</sup> Cour Supérieure, 23 décembre 1980.

## A S S U R A N C E S

---

dées dans les tribunaux des autres provinces, ceux-ci apparaissant plus généreux que les nôtres.

Ainsi, dans l'arrêt *RCA Ltd. c. Cohen* <sup>(2)</sup>, l'intimé, ayant interjeté l'appel, reçut une indemnité égale à six mois de salaire. C'était en 1978. Aujourd'hui, la tendance au délai d'avis s'est accrue davantage et il n'est plus rare de constater des garanties salariales de douze mois et plus: <sup>(3)</sup>

— Manning V. Surrey Memorial Hospital Society (1975) Administrateur sénior, âgé de 48 ans, après 11 ans de service	12 mois	323
— Davidson V. Metropolitan Area Growth Investments Ltd., (1977) Directeur juridique, après 4 mois de service	12 mois	
— Campbell V. Business Fleets Ltd. Directeur général, après 3 ans et 3 mois de service	12 mois	
— Lawson V. Dominion Securities Corp., (1977) Vice-président, âgé de 51 ans, à l'emploi de la même compagnie depuis le début	12 mois	
— Gillespie V. Bulkley Valley Forest Industries, (1973)	12 mois	
— Duncan V. Cockshutt Farm Equipment Co. (1956) Directeur, après 27 ans de service	12 mois	
— Bardal V. Globe & Mail, (1967) Directeur de la publicité, après 27 ans de service	12 mois	
— Baker V. Burns Foods Ltd. (1977) Contremaître, âgé de 61 ans, après 42 ans de service	12 mois	
— Campbell V. MacMillan Bloedel, (1978) Assistant sénior à la recherche, âgé de 53 ans, après 26 ans de service	14 mois	
— Carey V. F. Drexel Co., (1974) Vice-président, âgé de 47 ans, après 27 ans de service	15 mois	
— Burton V. MacMillan Bloedel Ltd., (1976) Directeur du service d'ingénierie, âgé de 47 ans, après 10 ans de service	15 mois	

---

<sup>(2)</sup> 1978 C A 212.

<sup>(3)</sup> Tiré de «Wrongful Dismissal», by David Harvis, Second Edition, Richard De Boo Ltd., pages 74 à 77.

## A S S U R A N C E S

---

—	Delano V. Atlantic Trust Directeur des ventes, âgé de 51 ans, après 15 mois de service (3 mois de suspension)	15 mois (contrat d'engagement)
—	Bagby V. Gustavson International Drilling Co. et al., (1979) Président, directeur général, après 24 ans de service	15 mois
—	Douglas V. Sandwell & Co. Ltd. (1978) Président (1969)- Administrateur, âgé de 55 ans, après 26 ans de service	21 mois
—	Blakely V. Victaulic Company of Canada, (1979) Vice-président du département d'ingénierie et du développement, âgé de 54 ans, après 24 ans de service	21 mois

324

Les critères qui aident le tribunal dans l'appréciation du délai-congé sont nombreux et variés: l'âge, l'expérience, la stabilité de l'emploi antérieur, la bonne exécution du travail, la durée de l'emploi, la spécialisation, les circonstances de l'engagement.

Dans la cause *Blakely c. Victaulic* (déjà citée, ci-avant), le demandeur obtint du tribunal un délai de 21 mois aux motifs suivants:

- âgé de 54 ans;
- vice-président;
- 24 ans de services spécialisés pour la même firme;
- impossibilité de retrouver ailleurs un emploi similaire.

Si, très souvent, les congédiements sans cause sont dus à des politiques de restructuration, il est du ressort du tribunal, par ailleurs et en d'autres occasions, de déterminer si la cause est juste et valable, selon la preuve qui doit en être faite par l'employeur. À titre d'exemples: l'incompétence, l'indécence, la fraude ou autres actes à caractère criminel, la désobéissance grave, si celle-ci est de nature à contrer les buts et les conditions de l'emploi, la malhonnêteté, l'usage répété de boissons alcooliques ou drogues entraînant un manque de performance, la maladie prolongée, certains conflits d'intérêts ou de personnalité. Ainsi, lorsqu'il y a une cause de congédiement, équivalant à la violation par l'employé des conditions essentielles de son contrat, le préavis ne devient pas nécessaire.

Il faut se rappeler, toutefois que toutes ces causes ne sont pas des exemples de critères absolus entraînant un congédiement. Derrière cha-

cune des causes énumérées doit se retrouver soit une attitude volontaire ou négligente de l'employé, soit une incompatibilité ou une incompetence, autant d'éléments qui conduisent à des circonstances qui empêchent l'exécution du travail convenu et qui sont laissés à l'appréciation du tribunal.

Dans l'arrêt *Smith V. Tamblyn (Alberta) Ltd. et al.* <sup>(4)</sup>, la demanderesse, pharmacienne à l'emploi de la défenderesse depuis 7 ans, fut congédiée suite à son refus d'accepter une réduction de ses tâches de 40 heures à 27 heures par semaine. Un avis de deux semaines lui fut signifié. Le tribunal considéra dans cette affaire que la frustration de l'employeur du fait d'une baisse d'affaires n'est pas un motif suffisant de congédiement avec cause.

325

Dans l'affaire *Plamondon c. La Commission Hydro-Électrique du Québec*, le fait que madame Plamondon, directrice de la revue *Forces*, ait prolongé ses vacances, fut interprété par le tribunal comme une cause de congédiement non justifiée.

L'affaire *Chadburn V. Sinclair Canada Oil Ltd.* <sup>(5)</sup> est fort révélatrice du climat juridique qui prévaut actuellement en matière de congédiement sans cause, même lorsqu'il y a une clause dans un contrat de travail qui stipule que les parties peuvent mettre fin au contrat de travail en toute cause avec ou sans motif valable. Dans cette affaire la clause se lisait comme suit:

"2. Either party may terminate this contract at any time, with or without cause. In event of termination, employer shall not be liable to employee for wages or salary, except as may have been earned at the date of such termination."

Âgé de 53 ans, à l'emploi de *Sinclair Canada Oil Co.* depuis 11 ans et chef d'un département, Chadburn reçut, le 28 avril 1965, une lettre de son employeur lui signifiant son licenciement, lequel devenait effectif le 30 avril, soit deux jours plus tard.

Une réorganisation du service justifiait, aux yeux de la compagnie, cette mise à pied.

Le tribunal, après avoir entendu les parties et s'appuyant sur une jurisprudence éclairée, a conclu en exprimant l'opinion que le droit qu'avait la défenderesse d'arrêter le versement du salaire du demandeur

---

<sup>(4)</sup> 2 A.C.W.S. 226.

<sup>(5)</sup> (1966). 57 W.W.R. 477.

ne remettait pas en cause son obligation de donner un avis de congé basé sur des délais raisonnables et, en conséquence, se prononça sur un avis-congé de six mois.

326

À la lumière de la jurisprudence étudiée et suivant la doctrine, nous retenons qu'en matière de louage d'ouvrage, à l'occasion d'un renvoi, l'employeur a le devoir de justifier la cause du renvoi, d'une part, et il doit signifier un avis raisonnable que le tribunal a la discrétion d'apprécier en tenant compte des circonstances. Cet avis a pour but de permettre à l'employé congédié sans cause de se trouver un autre emploi. Il va sans dire que si l'ex-employé refuse un autre emploi aux mêmes termes et conditions, il ne peut se plaindre de l'insuffisance de l'avis de congé<sup>(6)</sup>.

Ceci étant exposé, quoi conclure après notre investigation jurisprudentielle sinon d'exprimer ou de reprendre l'opinion du juge Dugas, dans la cause *Lecompte c. Steinberg*: «S'il est inacceptable de nier à l'employé le droit de quitter un emploi..., il peut en retour établir l'équilibre en reconnaissant à l'employeur le droit de renvoyer l'employé. On ne doit pas stériliser ce droit en en rendant l'exercice prohibitif.»

Telles sont les considérations que nous pouvions formuler à la suite d'une première approche du problème où les exemples démontrés sont suffisamment clairs pour que nous espérons l'amorce, sans doute, d'une réforme législative en ce domaine.

---

<sup>(6)</sup> *Mark C.R.C.A. Ltd.* (1978) C.P. 125.